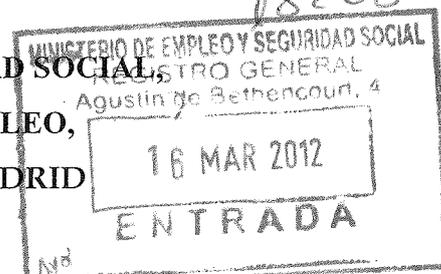


AL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL,

A LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO,

c/Agustín de Bethencourt, 4 28071 MADRID



DON JACINTO CEACERO CUBILLO, mayor de edad, con DNI número 26185323-F, como Secretario General de la Confederación General del Trabajo (CGT), en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle Sagunto, número 15, 1º, 28010 de Madrid, ante ese Organismo y demás entidades,

DICE:

Que por medio del presente escrito y de conformidad con el Real Decreto – Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo, y en relación con la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 8 de abril de 1981, vengo a formular **PREAVISO DE HUELGA GENERAL**, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, contra la política económico-social del actual Gobierno, en el ámbito territorial del Estado español, tal y como han acordado los órganos legitimados representados por el firmante de este escrito, quedando la misma convocada en base a los siguientes,

HECHOS

PRIMERO.- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española en relación con el artículo 3.3 del Real Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo, viene a comunicar el Acuerdo adoptado por la Confederación General del Trabajo, reunida en el V Congreso Confederal Extraordinario Extraordinaria, los días 9 y 10 de marzo de 2012, de convocar **HUELGA GENERAL** para todos los trabajadores y trabajadoras de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias, de este Estado, el próximo **día 29 de Marzo de 2012**, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 29 de Marzo de 2012 y abarcará desde las 00 horas hasta las 24 horas del mismo día.

Hay que hacer constar que para aquellos centros de trabajo en los que el trabajo esté organizado mediante sistema de turnos, la convocatoria de huelga comenzará en el

último turno anterior a las 00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

A su vez, durante la jornada del día 28 de Marzo de 2012, día previo a la convocatoria de huelga, cesarán en su trabajo los trabajadores y funcionarios que presten sus servicios en sectores de producción de productos, bienes, servicios y distribución que deban tener efectos inmediatos durante el día 29 del mes de Marzo de 2012.

SEGUNDO.- Que la convocatoria se efectúa con las exigencias de preaviso establecidas en los artículos 3 y 4 del RD Ley 17/77 de 4 de marzo, adjuntándose certificación acreditativa de la adopción del Acuerdo Estatutario por el Órgano competente, la Confederación General del Trabajo reunida en Congreso Confederal Extraordinario, los días 8 y 9 de Marzo de 2012.

TERCERO.- Que no se hace necesario detallar las gestiones realizadas para resolver el conflicto que da lugar a esta convocatoria dado el objeto de la misma, que se detallará a continuación, junto con la imposibilidad de canalizar las últimas agresiones elaboradas por el Gobierno del Partido Popular contra los derechos e intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, cuya defensa y vertebración compete conforme al artículo 7 de la Constitución, a los Sindicatos, constituyendo el Derecho de Huelga el cauce de participación idóneo para manifestar, con el sacrificio inherente a su ejercicio, la oposición más contundente contra las medidas legislativas y reglamentarias, así como, contra las decisiones de política socioeconómica, adoptadas por el Gobierno en materia de política económica y social, lo que cuenta con el pleno amparo de nuestro Tribunal Constitucional así como de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos de la Carta Social Europea.

No se hace necesario por tanto, el agotamiento de los cauces de canalización de conflictos previstos en la negociación colectiva y en los instrumentos convencionales de solución a nivel autonómico y estatal, pese a que nos hemos implicado previamente ofreciendo alternativas y propuestas que no han sido tenidas en cuenta y habiendo

carecido el Gobierno de cualquier intento de dialogar sobre las medidas a adoptar y las medidas que el mismo ha aprobado.

CUARTO.- Que el objeto de la convocatoria de huelga para el próximo día 29 de Marzo de 2012 está constituido por el llamamiento a la participación reivindicativa de todos los trabajadores sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social, en el ámbito territorial del Estado español contra la política económica-social del actual Gobierno tras las reformas aprobadas por el Gobierno. La reforma laboral y de la negociación colectiva, el Pacto del Euro y las reformas legales para supuestamente reducir el déficit público restringiendo los derechos económicos y sociales de los trabajadores, suponen un ataque frontal contra los derechos laborales y sociales de toda la población, por lo que los trabajadores se ven obligados a defender sus intereses mediante esta declaración de huelga legal y una movilización general de toda la sociedad.

QUINTO.- Que por ello se convoca esta Huelga General para la defensa de los intereses sociales y económicos de todos los trabajadores y trabajadoras en base a los siguientes,

MOTIVOS:

1.- El **Real Decreto-ley 3/2012**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, reforma laboral profundamente regresiva, que impone el unilateralismo absoluto empresarial y que somete a los trabajadores a una situación carente de derechos, y sin respeto a su configuración constitucional y a la normativa internacional suscrita por el estado español.

Se ha regulado una posible extinción *acausal* del contrato de trabajo, la ausencia de control judicial real de decisiones extintivas, el vaciamiento del derecho a la tutela judicial efectiva, y la vulneración del principio de igualdad de determinadas regulaciones o la vulneración del derecho a la negociación colectiva.

De los principales recortes de derechos frente a la población trabajadora que conlleva esta reforma y provoca esta convocatoria de huelga destacamos:

1.1 Contrato de Formación y para el aprendizaje.

Se amplía la población a la que aplicar contratos con menores derechos, pues se eleva la edad hasta los 30 años respecto de los 25 años previos, mientras exista una tasa de desempleo del 15% y hasta que no baje la misma, ampliándose también su duración a 3 años.

Se precariza aún más al permitir que el mismo trabajador sea contratado en la misma o distinta empresa con esta modalidad contractual para actividad laboral u ocupación distinta.

1.2 Contrato para *emprendedores*.

Frente al habitual discurso de la necesidad de simplificar las modalidades contractuales, se crea un nuevo, eso sí, para eliminar derechos.

Se han establecido numerosas bonificaciones para los empresarios que lo utilicen e incentivos fiscales compatibles conjuntamente, regulándose un periodo de prueba de 1 año. Es decir, se podrá despedir a coste cero de indemnización con la mera alegación de no superación del periodo de prueba.

Es un contrato que se puede compatibilizar con la percepción de prestación por desempleo, lo que desnaturaliza tanto la prestación, como transfiere rentas hacia los empresarios, cuyo único elemento como *emprendedores* es que tengan menos de 50 empleados.

1.3 Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Movilidad Geográfica.

Se elimina el sistema de categorías profesionales del ET y se establece como sistema obligatorio el de grupos profesionales, mucho más amplio en cuanto a posibilidades de funcionalidad por parte de los trabajadores.

Obliga igualmente a los convenios colectivos vigentes a adaptarse en el plazo de 1 año.

En relación con lo anterior, se amplía la posibilidad de movilidad funcional, ahora ya referida al grupo profesional.

Se facilita la movilidad geográfica al aplicarse las mismas causas expuestas respecto de la modificación sustancial.

La autoridad laboral no podrá suspender los traslados colectivos.

1.4 Extinción del contrato de trabajo y sus consecuencias. Indemnizaciones por despido improcedente.

Se rebaja el coste del despido, de tal forma que la indemnización por despido improcedente queda fijada en 33 días por año trabajado con el límite de 24

mensualidades o 720 días, reduciéndose considerablemente de los 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades previos.

Previamente, sólo existía tal reducción en el contrato de fomento de la contratación indefinida y para el supuesto de que se produjera un despido por causas objetivas que se declarase improcedente.

Recordemos que estamos hablando del despido sin causa alguna o que las alegadas no fueran acreditadas judicialmente, es decir una ilegalidad laboral. Sin embargo, se permite la existencia de indemnización tasada, que además se rebaja, e incluso elegir al infractor que despide ilegalmente la consecuencia, bien indemnización, bien readmisión. No sólo se ha establecido su reducción para los nuevos contratos sino que todos los contratos se verán afectados. Así, se aplicará la norma de 45 días por año y límite de 42 mensualidades hasta la entrada en vigor del RDI 3/2012¹ el día 12 de febrero de 2012, y la nueva cuantía y nuevo límite desde dicha fecha.

Es decir, los contratos de 16 o más años de antigüedad no generarán nueva cuantía alguna por la mayor antigüedad que se produzca tras la reforma.

1.5 Eliminación de los Salarios de Tramitación.-

Se suprimen los salarios de tramitación, es decir, los salarios a percibir por el trabajador despedido sin causa o que ésta no se acredita en el correspondiente procedimiento judicial, si elige la opción de la indemnización en lugar de la readmisión.

Nuevo abaratamiento del coste del despido, que mantiene una rebaja para quien actúa ilegalmente pudiendo elegir quien ha cometido la ilegalidad, además de penalizar la readmisión, en una supuesta reforma para crear empleo.

Por tanto, se elimina el despido *expres*, porque desaparece su causa de ser, ahorrarse los salarios de tramitación, lo que no conlleva ni seguridad jurídica, ni cualquier otro elemento como precisa la memoria de la norma, existiendo ahora un nuevo *despido expres* que no requiere consignación alguna.

1.6 Despido Objetivo. Causas y Eres.

Se establece el despido objetivo, con indemnización de 20 días por año trabajado como límite de 12 mensualidades como indemnización general por despido al ampliarse sus causas de forma extraordinaria.

¹ Obviamente, para quien le corresponda.

Se amplían las causas al incorporar como causas económicas la adición de la reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos, lo que conlleva el carácter *acausal* de la extinción, más aún, cuando se desconoce la evolución que puede producirse y son elementos que pueden generarse por la propia empresa.

Se establece que se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se elimina la necesidad de razonabilidad de la medida, es decir, el control judicial, o eso pretende, entre la conexión de la medida y la causa, y que evita que se produzcan extinciones sin justificar.

Se suprime la necesidad de autorización administrativa en los despidos colectivos, y se trata de limitar el control judicial de la decisión extintiva, eliminándose igualmente el control que pudiera realizarse desde la autoridad laboral.

Se establece un procedimiento específico de impugnación de dichos despidos colectivos, de carácter colectivo, tratando igualmente de limitar el control judicial de la decisión empresarial.

1.7 Contrato de trabajo a tiempo parcial y Horas Extraordinarias.

Se permite el realizar horas extraordinarias en dichos contratos, lo que genera la conversión del factor trabajo en un coste variable, con un amplio margen de gestión empresarial mediante la imposición unilateral de realización de horas extraordinarias de muy difícil control y permitirá ficciones de contratos a tiempo parcial y de compensaciones de horas por descanso que conllevan un desregulación total de la jornada.

1.8 Reducción de Jornada y Suspensión del contrato de trabajo.

Se suprime igualmente la necesidad de autorización administrativa, con el riesgo de fraude para las prestaciones públicas, al regularse temporalmente la reposición de la

prestación por desempleo para los trabajadores y transferir a la sociedad los costes salariales de empresas durante determinados periodos.

No se regula el tiempo máximo de la medida, lo que conllevará problemas de inseguridad jurídica e indefensión, al no existir resolución administrativa en tal sentido.

1.9 Programa de sustitución de trabajadores que participan en acciones formativas.

Se permite la sustitución del trabajador en formación por desempleados perceptores de prestación, encontrándose el desempleado obligado a participar en las mismas, consumiéndose desempleo mientras que el empresario únicamente debe abonar la diferencia entre la prestación y la retribución que corresponda.

Se transfieren directamente las rentas del propio trabajador y del sistema público de seguridad social al empresario.

1.10 Medidas de Conciliación de la Vida Labora y, Familiar e Impacto de Género.

El RDI 3/2012 ha reformado el período de lactancia, al asignarlo a uno sólo de los progenitores, por lo que se elimina que fuera un derecho del padre y de la madre, cambiando el ser un derecho de ambos por deber repartirse el mismo, en lo que es una clara reducción de derechos y que tendrá un evidente impacto negativo para las mujeres respecto del reparto de las cargas familiares y los roles tradicionales².

Respecto de la concreción horaria de la reducción de jornada que se reforma, se introduce que podrán regularse en los convenios con atención a las necesidades productivas y organizativas de las empresas, lo que hace presuponer la apertura de la posibilidad de anteponer por medio de la negociación colectiva los derechos de conciliación laboral y familiar de contenido constitucional ante las necesidades empresariales, además de tratar de forzar un reparto diario ajenos a las concretas necesidades de reducción.

Como se puede observar pese a la cantidad de páginas dedicadas a ensalzar la flexibilidad en múltiples aspectos, esta regulación es la muestra de que se regula flexibilidad a favor del empresario, porque en el único elemento que hay flexibilidad a

² Resulta sorprendente y vergonzante, que la memoria del RDL 3/2012, que tan sólo dedica las páginas 90 a 93 (de las 93 páginas que la componen) al *impacto de género* de la reforma, respecto de dicha reforma concreta no haga referencia alguna sobre el impacto de dicha medida, más allá de reproducir su redacción, denominándola *concretar*, en lugar de *reducir*.

instancia del trabajador se introducen límites y rigideces tan denostados para otras materias.

1.11 Despido en las Administraciones Públicas.

En claro desprecio del derecho a obtener la tutela judicial, y frente a criterios jurisprudenciales que establecían la imposibilidad de acudir al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los empleados del sector público se permite el despido por causas objetivas en las Administraciones Públicas.

Las causas económicas se entiende que concurren ante la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

Se regula como exclusión, la aplicación a las Administraciones Públicas de las suspensiones o reducciones temporales de jornada, pero sin embargo, se permiten para entidades de derecho público u organismos públicos que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos de operaciones realizadas en el mercado.

1.12 ETT como agencias de colocación.

Se permite que las ETTs actúen como agencias de colocación, con lo que supone de mercantilizar el desempleo y privatizar la actividad del Servicio Público de Empleo estatal. Se genera un espacio en el que hay imposibilidad alguna de control alguno del respeto a principios como la libertad sindical, o de igualdad, o respecto de los deberes que respecto de las mismas tendrán los desempleados, en un paso más hacia la coactividad del empleo asalariado.

1.13 Despido por Absentismo.

Se elimina la necesidad de que además de los requisitos de absentismo del trabajador que es despedido, por ejemplo, por estar de baja médica, se requería respecto de niveles de absentismo colectivos de referencia.

Se profundiza en sancionar la enfermedad o cualquier tipo de ausencia justificada al trabajo, por que son éstas las que computan salvo las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido

acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

1.14 Suspensión temporal de la concatenación de contratos.

Se fija la fecha de fin de la suspensión en Enero de 2013, 9 meses antes a lo regulado previamente.

1.15 Despido por Inadaptación Sobrevenida.

Se facilita al eliminar los dos meses que se requerían previamente, antes de poder acudir a dicha medida.

1.16 Negociación Colectiva.

El RDI 3/2012 establece la absoluta prioridad del convenio colectivo de empresa, sin limitaciones mediante la modificación del artículo 84 del ET. El RDI 3/2012, ha establecido la prioridad del convenio de empresa en las siguientes materias: salario base y complementos salariales; abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa; las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 (acuerdos que ahora podrán ampliar y no limitar dicha prioridad, en cuanto a las materias prioritarias).

No se trata de establecer un ámbito más cercano a los trabajadores y trabajadoras para que tengan un mayor poder de decisión sobre sus condiciones de trabajo, o incluso que éstas se adecuen más al ámbito en que deben aplicarse, como sostiene la propaganda de la reforma laboral aprobada y del propio acuerdo, pues dicha realidad se podría obtener mediante el establecimiento de mínimos indisponibles en la configuración legal (Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo) y regulación convencional sectorial, y una aplicación adaptada a cada espacio más cercano de regulación, sino que

se trata de desregular las condiciones de trabajo y permitir la competencia entre empresas con esas condiciones.

Esa es la estructura negocial y va a conducir al monopolio del convenio colectivo de empresa sin conservar un mínimo sectorial del que partir como suelo negociador de base. Es decir, desaparecen incluso las escasas posibilidades establecidas normativamente por la reforma de RD-ley 7/2011, de bloqueo de dicha descentralización mediante el acuerdo interprofesional sectorial o autonómico de frenar o limitar dicha descentralización.

La reforma establece **una duración de la ultraactividad limitada a los dos años**, cuando los propios empresarios, habían suscrito el II AENC (BOE 6 de febrero de 2012) sin haber limitado la misma.

1.17 Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

1.17. I. Flexibilidad Interna.

1.17.I.a. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

El RDI 3/2012, cierra el círculo de la flexibilidad como modelo de gestión empresarial, otorgando de esta manera una disponibilidad cuasi absoluta al empresario para imponer condiciones de trabajo diferentes a las pactadas en los convenios.

La nueva redacción dada al artículo 41 ET, tanto para las modificaciones individuales, como para las colectivas es preclara a favor de otorgar más poder al empresario sobre cómo organiza el trabajo y es desposeer de cualquier protección al trabajador/a individual y al trabajador colectivo, quedando sometido a cualquier modificación que se le quiera imponer cual contrato de adhesión en masa.

Debemos destacar que no existe ninguna otra rama del derecho, que establezca unas mayores posibilidades de modificación unilateral de los elementos esenciales del contrato a favor de una de las partes frente a otra, **actualmente acausal, pues únicamente debe establecerse una causa relacionada con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa** para poder modificar jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y

rendimiento y funciones. Imaginemos que los sujetos que tiene contratado un crédito pudieran acudir a la entidad financiera y por causas relacionadas con su competitividad pudieran cambiar las cuantías suscritas, la forma de pago, la periodicidad de los abonos, etc....Y eso que no debemos olvidar el derecho laboral supuestamente protege a la parte más débil de la relación contractual, el trabajador.

Se ha modificado el tiempo de preaviso que se reduce de treinta a quince días imponiendo con mayor vigor el unilateralismo empresarial y el absoluto sometimiento del trabajador.

Se ha incluido como elemento que es posible modificar, la cuantía salarial, lo que unido al descuelgue hace que los trabajadores estén ante una absoluta inseguridad respecto de sus propias retribuciones objeto del contrato de trabajo.

Al igual que en el resto de medidas de flexibilidad interna, no se establece elemento alguno que impida utilizar dicha medida conjuntamente con la extinción (despidos que se dicen pretender evitar), ni elemento alguno que proteja a los trabajadores para que con dichas modificaciones no se les fuerce a ser éstos quienes abandonan su relación laboral.

1.17.I.b Descuelgue convencional, Inaplicación de los convenios.

Se elimina la eficacia jurídica de los convenios con la nueva regulación del descuelgue convencional.

El denominado descuelgue convencional, inicialmente configurado únicamente para cuestiones retributivas y empresas en situación de crisis posibilita la sustitución de la regulación de ciertas condiciones de trabajo previstas por los convenios colectivos de sector por otras aplicables exclusivamente a una empresa determinada, siempre que exista acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores o una comisión formada *ad hoc* (conforme regula el artículo 41.4 ET).

Se trata de instrumento al servicio de la “adaptabilidad” de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales y siempre ligadas a la situación de la Empresa (Ley 35/2010 y RDL 3/2012) y sus características: salarios, turnos, sistemas de trabajo y rendimiento, etc.

Se facilitan los descuelgues empresariales del convenio, cláusulas de inaplicabilidad salarial, permitiendo que en aquellas empresas donde no exista representación de los trabajadores, estos puedan delegar en una comisión elegida “ad hoc” entre los sindicatos

más representativos del sector y también recoge la figura del arbitraje –siempre que así lo pida alguna de las partes³- en la resolución del conflicto, teniendo su decisión la misma eficacia que lo pactado.

Las condiciones de trabajo protegidas por el Convenio, también pueden verse afectadas, por la vía de la inaplicación o descuelgue, por razones económicas y aquí se exige la misma “razonabilidad en la causa” que rige para los despidos, pero más laxa ya que se señala que “(...)cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas... y al sustanciar la razón de las pérdidas o disminución de ingresos o ventas, se rebaja a dos trimestres ...en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos...”(art. 82 ET).

Son igualmente causa de inaplicación o convencional o del *nuevo descuelgue*, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Como se puede deducir la amplitud de las causas es poco segura para quienes sufrirán el descuelgue.

Debemos destacar igualmente que la reforma RDL 3/2012 se puede utilizar para inaplicar convenios de sector en el seno de la propia empresa, pero igualmente, lo pactado en convenio de empresa de grupo.

Las materias que pueden verse afectadas son: Jornada de trabajo, Horario y la distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando

³ Debe destacarse que aunque en la redacción puede acudir a someter la ausencia de acuerdo sobre descuelgue a la CCNCC u homólogo autonómico cualquiera de las partes, sólo hay una parte que insta el descuelgue, el empresario, y hay una sola parte interesada en obtener tal respuesta, si no hay acuerdo. Se potencia de esta forma *forzar* al acuerdo bajo la técnica de lo *menos malo posible*.

excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley, Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En cuanto a la regulación del procedimiento a seguir se aplica la prevista en el artículo 41.4 del ET, el cual tendrá un período de duración no superior a 15 días.

Dichas modificaciones se pueden imponer, mientras se mantenga en vigor el convenio que se inaplica (sin límite temporal).

El resultado de esta Reforma y de estos cambios en la Negociación Colectiva, es una total disponibilidad a nivel de empresa de los principales contenidos de los convenios colectivos y el establecimiento de un unilateralismo que elimina la eficacia de los convenios colectivos regulada constitucionalmente.

Las políticas laborales, sociales y económicas del Gobierno, que atentan a los intereses de los trabajadores y trabajadoras, son causa de la presente convocatoria, con la consiguiente modificación de cuantas normas de carácter general o especial, así como del rango que fuere, atentan, restringen o eliminan derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras del Estado español.

Pese a la alta tasa de temporalidad, no se ha legislado la imposibilidad de ligar como causa y objeto del contrato de obra o servicio determinado a los contratos interempresas, recuperándose unos límites que al no haber resuelto lo anterior, son mínimos y no acaban con la temporalidad como muestran los datos y la realidad vivida día a día.

No intervenir sobre el fraude masivo en la contratación temporal mediante la Inspección de Trabajo, y por el contrario, continuar permitiendo y subvencionando la legalización del previo fraude, subvencionando que contratos en fraude de ley se conviertan en contratos indefinidos.

Se han degradado los requisitos y controles del Despido Colectivo por Causas Objetivas y Despido por Causas Objetivas,

Se han desregulado condiciones centrales del contrato de trabajo tanto por medio de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como la reducción de jornada, imponiendo el unilateralismo empresarial y permitiendo, de esta forma, una mayor repercusión de la crisis en los trabajadores, en cuyos contratos hay un gran margen de flexibilidad para todas sus condiciones de trabajo, salvo cuándo sean ellos quienes necesiten dicha *flexibilidad*, que ha sido limitada, careciendo del mismo amparo normativo que los empresarios.

Se ha implementado la inaplicación del convenio en las empresas, eliminando la eficacia a la negociación colectiva y rebajando, por tanto, la eficacia y obligatoriedad general de los mismos.

No ha generado incremento alguno de empleo la legalización de las Agencias de Empleo y la desregulación de los espacios en los que se impedía actuar a las Empresas de Trabajo Temporal y no va a generar empleo la intervención de las ETTs como agente de empleo privatizado dicho sector y eliminando cualquier tipo de control respecto de los principios constitucionales de igualdad.

2.- La continuación en la aplicación del denominado como Pacto por el Euro, definido como “*Refuerzo de la Coordinación de la Política Económica para la Competitividad y la Convergencia*”, que establece una serie de compromisos a desarrollar internamente por cada uno de los estados de la zona euro.

Dicho pacto establece con carácter estructural determinadas medias de carácter social económico de profundo impacto sobre las condiciones de vida de la mayoría de la población y en particular, de trabajadores y funcionarios.

La reforma constitucional del artículo 135, priorizando la deuda sobre las necesidades sociales y del conjunto de la población es clara muestra de dicha actuación.

Se ha acordado continuar en la política de desposesión de los salarios, ajenos a las necesidades vitales básicas y de los derechos fundamentales sociales y económicos, reduciendo su participación en el reparto de la riqueza y ligando el incremento de éstos no al mantenimiento del poder adquisitivo sino a la productividad y, en definitiva, sometiéndolos a los beneficios empresariales.

Se acuerda bajo la ya conocida excusa *de impulsar el empleo*, ajeno a las necesidades de renta de la población, reforzar el unilateralismo empresarial, tanto en medidas de flexibilidad interna como externa, así como, la absoluta disponibilidad sobre el resto de elementos del contrato de trabajo.

En políticas de pensiones y jubilación se realizan importantes recortes sociales, en línea con las reformas producidas en todos los países de la Unión Europea, y los realizados en el Estado español, aumentando la edad de jubilación y reducción de la cuantía.

En políticas fiscales se establece el desarrollar legislaciones que limiten normativamente la deuda pública que debe ser disminuida, endureciendo las penalizaciones comunitarias para los estados que no lo cumplan, y reforzando de este modo los elementos que

posteriormente ampararán el incumplimiento y la falta de desarrollo de los derechos humanos fundamentales de carácter social y económico.

Igualmente se sostiene la recapitalización de la banca, avanzando en eliminar cualquier fórmula financiera ligada a objetivos y fines sociales, pese a la actual crisis y su importante vinculación con las prácticas financieras desarrolladas por el sector tanto bancario como financiero.

En definitiva, se avanza en el unilateralismo empresarial, y ni siquiera el sindicalismo de concertación parece tener espacio ante la nueva regulación de la negociación colectiva, mostrando el desmantelamiento de la experiencia previa conocida como *diálogo social*.

3.-La política ecológica del Gobierno manteniendo el modelo desarrollista, sin valorar la huella ecológica del actual modelo de producción, distribución y consumo, la gestión del agua de una manera irreversible, generadora de desigualdades entre trabajadores de diferentes Comunidades Autónomas, y el incumplimiento de los mínimos objetivos de reducción de las emisiones acordados internacionalmente son motivos que llevan a esta convocatoria.

Declaramos a su vez **nuestro rechazo a la gestión del Gobierno en la prórroga de las licencias y el funcionamiento de las centrales nucleares en activo, el desarrollo e instalación del ATC**, pese a los riesgos que se acaban de constatar para el propio Planeta, en el triste y lamentable aniversario del Fukushima.

La **política en materia educativa**, los próximos pactos en educación, que ha contribuido al **desabastecimiento de medios en la enseñanza pública**, contraponiéndose, pese a la retórica desarrollada por el propio Gobierno, a los trasvases de fondos a la enseñanza privada mediante la figura de la concertación, en especial, por parte de los centros religiosos católicos y la ruptura de la escuela como servicio público, la discriminación por sectores sociales creando diferentes itinerarios educativos, la nueva centralización en el control universitario y la imposición de criterios de lógica de beneficios frente a criterios educativos.

El marco presupuestario proveniente del mantenimiento de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, que mantiene la tendencia de **restricción de los gastos sociales y de la protección social**, y continúa con la insuficiencia presupuestaria a la

que conlleva la elección política de control del déficit, y a la que se suman las medidas relacionadas precedentemente y frente a las que se convoca la presente huelga general, por encima de otras necesidades como el desempleo o la población en situaciones de exclusión social.

Más aún cuando se anuncian unos presupuestos para 2012, tras los procesos electorales aún pendientes de celebrar en este año, que constatarán aún mayores recortes para los diferentes gastos que cubren necesidades sociales y derechos fundamentales de las personas.

A esto se suma el mantenimiento de una *redistribución invertida*, que se concreta en que los ingresos del Estado procedentes de las rentas del trabajo constituyen un 80%, en tanto que los procedentes de las rentas del capital no alcanzan el 20%, que se ha visto incrementada con las transferencias de capital realizadas al sistema bancario privado, sin ningún tipo de control, ni exigencia, ni mantenimiento de la capacidad de decisión respecto de los fondos públicos derivados a ese sistema bancario.

No se ha realizado reforma alguna que se enmarque dentro del referente de los ingresos de aquella parte de la población y de aquellos sectores generadores de la crisis y, por el contrario, las **reformas realizadas en materia impositiva**, en especial, en los impuestos de la renta y de sociedades, o del impuesto de patrimonio, que no fomentan la redistribución equitativa de los impuestos, **el incremento de la carga impositiva respecto de las rentas del trabajo frente a las rentas del capital, el aumento de la presión fiscal, y en especial de los impuestos indirectos** que agreden a las rentas más débiles y que no atienden a principios básicos como la capacidad económica, sin atender a la persecución del fraude fiscal, ni a figuras como las SICAV, son motivos que este convocante alega como fundamento a la presente convocatoria.

Es también motivo de esta convocatoria la elevación continuada de los impuestos e instrumentos fiscales indirectos como fuente de recaudación regresiva, pues se realiza al margen de la renta del sujeto pasivo.

Seguimos a la espera de una reforma fiscal anunciada frente a las rentas más altas y frente a la especulación financiera, que elimine los conocidos como *paraísos fiscales*, lugares que permiten el fraude de ley de considerar establecida una empresa, al margen de dónde desarrolla realmente su actividad, permitidos por los Estados, y que eluden el contribuir a las cargas fiscales a las principales empresas, que luego reclaman

contención salarial, acuden a medidas de crisis y obtienen importantes ayudas y subvenciones públicas.

La *bancarización* de las Cajas de Ahorro, a través del FROB I y FROB II ha costado al erario público 35.000 millones de euros y eso, sin contar la intervención de la CCM (ya se superan los 7.000 millones) y la cuantía deficitaria de Caja Sur (que supone aproximadamente 423 millones de euros).

Reformas sociopolíticas y ausencia de reformas necesarias, que de modo directo inciden sobre las anteriores, tales como la situación de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Frente a las argumentaciones iniciales por parte del Gobierno sobre las virtudes de la normativa de extranjería, la realidad se ha impuesto y se ha constatado que el Ejecutivo carece de una política migratoria que garantice la regularización, la integración laboral y social de cientos de miles de personas, que en muchos casos pusieron en riesgo sus vidas para acceder a nuestro país.

Las políticas migratorias, con base en la exigencia de "*contratación en origen*" diseñada por el Gobierno ha fracasado, siendo además una apuesta política y legislativa contraria a los Tratados Internacionales y a la propia Carta de las Naciones Unidas, somete a los flujos migratorios a las meras necesidades de mano de obra del mercado de trabajo interno.

Como consecuencia de esta política migratoria hoy en día no es posible regularizar la situación de aquellas personas que se encuentran entre nosotros, avocando a miles de personas a la marginalidad, sentando las bases de futuros conflictos sociales.

La respuesta ante los efectos de la situación generada por la propia política del Gobierno ha sido la de profundizar en las medidas restrictivas y limitadoras de derechos, concretándose en ampliación de la duración del internamiento por la mera situación de estancia irregular que puede llegar hasta los 60 días, dificultando la reagrupación familiar, el mantener la preponderancia de la sanción de expulsión frente a la de multa, los controles discriminatorios en barrios, pueblos y ciudades sobre la población con base en meros criterios étnicos o de aspecto exterior, o facilitar la expulsión de aquellos que sean condenados por la comisión de algún delito, incluso tras el cumplimiento de la oportuna pena de prisión, o la expulsión de los menores en lugar de articular su documentación e integración.

Actualmente las personas *sin papeles* en el Estado español que vagan en busca de un empleo de una punta a otra de la geografía española, terminan cayendo en manos de

empresarios, que aprovechándose de las necesidades de subsistencia y obtención de *papeles* de estos trabajadores, aceptan cualquier condición de trabajo, siendo, además, acosados y criminalizados.

Igualmente, debemos señalar el papel destacado en dicha política contraria a los derechos humanos y al *garantismo* de un Estado Social y Democrático de Derecho merece la política de persecución en la calle, mediante las conocidas como *redadas a inmigrantes*, de aquellas personas que por su mero aspecto físico puedan parecer trabajadores migrantes, mediante la realización de continuos controles selectivos a los mismos, así como, la represión frente a quienes, de una u otra forma, tratan de acreditar dichas actuaciones.

4.- A las anteriores medidas, se deben añadir las previas reformas realizadas por el Gobierno del Partido Socialista Obrero Español y que no han sido corregidas por el actual Gobierno sino que se ha continuado aún en mayor medida en la misma línea de recortar derechos de la mayoría de la población.

La reforma laboral aprobada por el Gobierno por medio del Real Decreto-Ley 10/2010 y la posterior Ley 35/2010, cuyos aspectos más contrarios a los derechos de los trabajadores, de no haber sido modificados en un sentido contrario dicha población trabajadora, se han mantenido sin reforma alguna.

No se han eliminado los recortes establecidos por el Real Decreto-Ley 8/2010, y no sólo no se han recuperado las reducciones de las retribuciones y los recortes de empleo en el sector público, sino que, por el contrario, se han congelado los salarios de funcionarios y empleados públicos.

Igualmente, y haciendo recaer sobre dichos empleados públicos las consecuencias de una crisis que no han generado, se ha disminuido, aún en mayor medida, la tasa de reposición, con el consiguiente impacto en la calidad de dichos servicios.

En la misma política de traslado de la crisis al conjunto de la población se ha congelado el salario mínimo interprofesional, se sigue perdiendo poder adquisitivo en las pensiones, se pospone la entrada en vigor de la ampliación del permiso de paternidad y se paraliza la ley de dependencia.

Se mantiene la regresiva reforma realizada mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Se

mantiene la referida reforma que endurece algunos elementos inicialmente planteados hasta en los *borradores* de la referida *reforma de las pensiones*, pero básicamente consisten en la elevación de la edad de jubilación, la reducción de las cuantías de las mismas, mediante la elevación del periodo de cálculo, el aumento de las exigencias y requisitos y el cálculo del cómputo conforme a años reales de cotización, así como, se sigue limitando y sancionando la jubilación anticipada.

Todo ello bajo la excusa del *fortalecimiento* del sistema público de pensiones y de adaptar las pensiones públicas a la actual esperanza de vida.

Se obvian o directamente se regula contra éstos otros puntos igualmente contenidos en el denominado como Pacto de Toledo, como *el mantener la edad de jubilación en 65 años* (punto n° 10), *mejorar los mecanismos de recaudación y luchar contra la economía irregular* (punto n° 5) o que *deba garantizarse el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones mediante su revalorización automática, en función del IPC* (punto n° 11).

La pérdida de poder adquisitivo de las pensiones en el año 2012, que se añade a la previa pérdida de poder adquisitivo por su no revalorización en el propio año 2011, pese a que se haya excluido a las pensiones mínimas y no contributivas, más allá de los recortes ya realizados, y la propia separación de fuentes y el avance en el carácter contributivo frente al carácter solidario de las pensiones, así como, las sucesivas reformas del Sistema de Seguridad Social en materia de financiación y prestaciones, la insuficiencia e incumplimiento respecto del Fondo de Reserva, la separación de fuentes de financiación, el mantenimiento de tipo único de cotización y tope máximo absoluto, el endurecimiento de los requisitos de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, la potenciación de los sistemas privados de capitalización, son motivos que debemos tener presentes para esta convocatoria.

La evolución legislativa relativa a la prestación por jubilación, ha concluido con la obligación de los trabajadores y trabajadoras de prolongar su vida laboral, con el fin de generar unas prestaciones mínimas, debido a las cada vez más reducidas prestaciones por jubilación.

5.-Las políticas desarrolladas por el Gobierno en materia laboral, han conllevado una tasa de temporalidad al cuarto trimestre de 2011, del 25 %. La tasa de desempleo es del

22,85% de la población activa, situándose en este momento según la EPA en un número de 5.273.600 trabajadores en desempleo.

Hay que destacar que cerca de 2,3 millones de personas paradas, llevan más de 1,5 años en esta situación. Igualmente, más de 1 millón de personas no perciben ninguna prestación o subsidio y hay más de 1 millón y medio de hogares en los que todos sus miembros en activo están en desempleo.

La **reforma laboral** aprobada, la previa **reforma de la negociación colectiva** y la **reforma de las pensiones** endureciendo los requisitos de acceso a la prestación y elevando la edad pensionable (lo que igualmente supone reducir las pensiones, en especial, de aquellos trabajadores y trabajadoras con menos esperanza de vida por unas peores condiciones laborales y de vida), recortando derechos a los trabajadores, eliminando derechos del contrato indefinido y avanzando en su desnaturalización, implementando el fomento del contrato a tiempo parcial y la reducción de jornada, generando situaciones de insuficiencia de renta y de carencia de autonomía económica, favoreciendo y fomentando para los jóvenes, contratos que les otorgan menos derechos, la ampliación de funciones y mercados de las Empresas de trabajo temporal, la política de bonificaciones a los empresarios, la reducción de cuotas a la Seguridad Social para las empresas y la utilización de la reducción de jornada para descargar el ajuste empresarial sobre los trabajadores, son medidas que conllevan igualmente la presente convocatoria de huelga.

Estas medidas, unidas a las cifras alarmantes de paro, a la reducción de gasto social, al recorte de las pensiones, a la reforma laboral, a los miles de millones de euros públicos entregados a la banca, a la falta de futuro para millones de personas que están pagando de forma directa la crisis que no han provocado, provocan la necesidad urgente de una huelga general de toda la sociedad.

Así mismo, el II Acuerdo Para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014, pactado por UGT y CCOO, junto con CEOE y CEPYME, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 6 de febrero de 2012, y que ha sido superado por la reforma laboral (RDI 3/2012), incide en la línea de la limitación de los derechos de los trabajadores mediante las distintas negociaciones colectivas, Acuerdo Interconfederal en el que, pese a lo que muestran todo tipo de indicadores, se pacta una tendencia salarial basada en la pérdida de poder adquisitivo, el IPC oficial y la desindexación del incremento de los salarios del incremento de los precios, lo que conlleva una

expectativa negativa para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que sufrirán de este modo una pérdida de poder adquisitivo en el año en curso.

No se fomenta la vía de los ingresos mediante el fortalecimiento de la Seguridad Social, utilizando y dotando de medios humanos y materiales la Inspección de Trabajo.

En cuanto a la no realización de política alguna por el Gobierno, y la actuación tendente a garantizar la obtención del beneficio *a cualquier precio*, y que hace de la **siniestralidad laboral** un hecho “*natural*” que acompaña a las relaciones salariales en nuestro país, ha ocasionado una cifra de casi 700 muertos por accidente laboral durante el año 2011, según los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con un número de accidentes superior a los 700.000 pese a la retracción de la economía, en especial de la construcción, y el incremento de trabajadores desempleados.

Se mantiene tanto por la patronal, como por los sindicatos mayoritarios, el criterio de la productividad, como objetivo y como parámetro de subida salarial, sin tomar en consideración que las políticas de incremento de productividad son enemigas de la seguridad en el trabajo y que obvian los riesgos psicosociales, cada vez mayores en este contexto de crisis y de ataque a la población asalariada.

La política respecto de la **recuperación de la memoria y crímenes del franquismo** iniciada por el Gobierno en el breve plazo, sin anular las sentencias y normas franquistas, y sin avanzar en la lucha contra la impunidad y el cumplimiento de nuestras responsabilidades fijadas en Tratados y Normas Internacionales, con la rehabilitación justa y real de aquellos que lucharon por la libertad, con la eliminación de medios materiales y humanos, deben igualmente ser tenidas en cuenta, debiendo cumplirse respecto de los trabajadores y trabajadoras que padecieron el golpe de estado, la posterior guerra civil impuesta por el fascismo y la dictadura y transición, los deberes de **verdad, justicia y reparación** .

Este Gobierno ha avanzado en el **desarrollo de la represión** sobre los movimientos sociales y cualquier tipo de articulación del conflicto social, tanto en las medidas de control penales como administrativas, frente a aquellas respuestas sociales organizadas

y combativas, a las que se ha calificado desde puestos públicos de responsabilidad, sin cese inmediato de los mismos, y sin actuación gubernamental alguna que defienda los derechos democráticos, como de “*enemigos*”.

La única respuesta a las demandas sociales, y en especial a los trabajadores y trabajadoras que conforman el denominado como Movimiento 15-M ha sido la represión y el autismo más extremo, obviando las necesidades sociales expresadas de forma clara, rotunda y contundente en las calles de todas las ciudades de este estado.

La decisión gubernamental mostrada en la reforma laboral, se ha evidenciado como carencia frente a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras respecto al derecho a la vivienda y la actual regulación de la legislación hipotecaria, que incumple los derechos fundamentales habitacionales, y que prima el negocio bancario sobre los derechos fundamentales de las personas, sin regular la dación en pago respecto de las viviendas hipotecadas, condenando a miles de personas perder su vivienda y, posteriormente, con deudas eternas, a la exclusión social.

Frente a esta situación se ha regulado un *Código de Buenas Prácticas* que no cumple la legalidad internacional ni responde a las necesidades sociales, por medio del Real Decreto-ley 6/2012.

La Reforma del Código penal planteada, avanzando en la ampliación de conductas tipificadas penalmente, aumentando y endureciendo gravemente las penas, legislando la cadena perpetua aunque fuera revisable, reformando y agravando las actuales faltas, generando una represión que huye de la resocialización hacia lo punitivo y hacia el castigo que expulse de la sociedad a la pequeña delincuencia, y en especial, a la delincuencia vinculada a la política de drogas ilegales, así como, a los delitos contra el patrimonio, pese a tener las tasas de población reclusa más altas de Europa y uno de los índices de criminalidad más bajos, mientras se indulta a los delincuentes económicos y a los condenados por corrupción, supone un motivo más en dicha convocatoria de huelga.

La **privatización de los servicios públicos** tales como el transporte ferroviario, la sanidad pública, el abastecimiento de aguas, la prestación del servicio de atención a la justicia gratuita, el servicio de correos o el servicio prestado por AENA, avanzando en

la privatización de dichos sectores, son razones que en este momento no debemos obviar como motivadoras de la presente Huelga.

En particular, los nuevos recortes previstos en nuestro exiguo Estado del bienestar, introduciendo fórmulas de repago en la sanidad y continuando en su privatización, que conllevan un ataque a la salud de la población más desfavorecida y una política de transferencia de rentas hacia las gerencias empresariales que abandonan otros espacios de generación de beneficios, son también motivos de la presente convocatoria de huelga.

SEXTO.- Que conforme a lo establecido en los artículos 3 y 5 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, se han designado a las personas relacionadas a continuación, y con el domicilio referido en el encabezamiento de este escrito, como integrantes del Comité de Huelga con las competencias previstas en dicho artículo 5 así como para negociar los servicios mínimos donde fuere indispensable, sin perjuicio de la designación de Comités de Huelga en cada una de las Comunidad Autónomas, y de la capacidad de las Secciones Sindicales de CGT en cada empresa para negociar, en su caso, los servicios de mantenimiento así como los trabajadores integrantes de éstos, además de los servicios mínimos imprescindibles.

Así, designamos como integrantes del **Comité de Huelga** a:

1. Don Jacinto Ceacero Cubillo; DNI número 26.185.323-F.
2. Don Luís Francisco Romón Honrubia; DNI número 22.677.274-X.
3. Doña Isabel Pérez Ortega; DNI número 12.374.754-H.
4. Doña María de los Angeles Sastre Hernández López; DNI número 70808281-K.
5. Don Ángel Luís García Fernández; DNI número 51.417.378-G.
6. Don Manuel María Presa San Martín; DNI número 50.441.891-Q.
7. Don José Manuel Muñoz Poliz; DNI número 09.264.250-B.
8. Don Desiderio Martín Corral; DNI número 07.811.021-Z.
9. Don Fernando Pérez Ruíz; DNI número 03.443.450-M.
10. Don Bruno Jesús Valtueña Sánchez; DNI número 37.678.919-C.
11. Don José María Oterino López; DNI número 09.252.786-R .
12. Don José Aranda Escudero; DNI número 09.723.852-G.

Por lo expuesto, a través del presente escrito se viene a cumplimentar la exigencia legal de preaviso con declaración de convocatoria de Huelga General para el

próximo día 29 de Marzo de 2012, con todas sus consecuencias legales, y en virtud de todo lo anteriormente expuesto se formulan las siguientes,

PETICIONES:

PRIMERA.- Los objetivos de la convocatoria son:

1. La retirada de las políticas, leyes y actuaciones del capital que fomentan el paro, el recorte de nuestros derechos sociales e individuales, la precariedad y la explotación de la clase trabajadora y que impiden un reparto justo del trabajo, la riqueza y el bienestar.
2. Un rechazo radical de la política económica desarrollada por el Estado.
3. Exigir la aplicación inmediata de medidas concretas que acaben con el paro, precariedad, temporalidad y siniestralidad laboral.

SEGUNDA.- Retirada inmediata de las reformas realizadas por el Gobierno frente a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, recortando derechos de ciudadanía supuestamente para *afrentar la crisis y contentar a los mercados*, enunciadas en los Puntos 1 a 5 de los motivos expuestos precedentemente.

Modificación de las políticas laborales, sociales y económicas del Gobierno, que atentan a los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y que son causa de la presente convocatoria, con la consiguiente modificación de cuantas normas de carácter general o especial, así como, del rango que fuere, atentan, restringen o eliminan derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras del Estado español.

En Madrid, a día 16 de Marzo de 2012.

Fdo.: Jacinto Ceacero Cubillo

